

Kinerja Forum Ekonomi Syariah Program Studi Perbankan Syariah FAI UNISMA Bekasi dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Perbankan Syariah

Indra Purwaka*

(Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam UNISMA Bekasi
E-mail: indraPur004@gmail.com)

Abdul Khoir**

(Fakultas Agama Islam UNISMA Bekasi; Email: juragankhoir2@gmail.com)

Abstract: *This research aims to determine the performance of Sharia Economic Forum (FOREKS) as the association of student Departement of Sharia Banking, Islamic Studies of UNISMA Bekasi in in improving the quality of human resources of Islamic banking. This research uses qualitative method. The conclusion of this research that the performance of Sharia Economic Forum is supportive in improving the quality of human resources of its members, such as giving the nuance of discipline in the organization and teaches the adaptability with new environment and teaches professionalism in performing duties and functions as board and members of Sharia Economic Forum. As for the inhibiting factors of the Sharia Economic Forum in improving the quality of human resources of its members, that monotonous and boring activity is almost felt by all members, so many members who choose not to play an active role even seem to consider the Sharia Economic Forum only a formality.*

Keywords: *Performance; Quality of Human Resources; Sharia Banking*

Pendahuluan

Tingginya angka pertumbuhan dan perkembangan lembaga keuangan syariah berimplikasi terhadap naiknya permintaan tenaga kerja Ekonomi Syariah. Masalah dan tantangan yang harus di hadapi perguruan tinggi adalah, bagaimana menyediakan Sumber Daya Manusia yang mampu mem-

nuhi harapan dunia usaha dan dunia industri keuangan syariah, baik secara kuantitas maupun kualitas.

Untuk menjawab masalah dan tantangan tersebut, peran strategis dapat dilakukan perguruan tinggi adalah membangun sinergi dan bekerjasama dengan regulator, lembaga keuangan syariah untuk, a) membuka program studi dan merumuskan kurikulum yang memperhatikan keseimbangan antara pengembangan *Hard Skills* dan *Soft Skill* sesuai dengan kebutuhan dunia usaha/industri, b) penyediaan dana dan pengembangan, c) melakukan *Training of Trainer*, melakukan diklat yang relevan, d) pengadaan buku text yang relevan, e) pengembangan penelitian dan karya ilmiah,

* **Indra Purwaka, S.E.** adalah lulusan Program Studi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam UNISMA Bekasi, tahun 2016.

****Dr. Abdul Khoir HS, M.Pd.s** Saat ini adalah Dosen Tetap Fakultas Agama Islam UNISMA Bekasi.

serta f) bekerjasama dengan perguruan tinggi luar negeri untuk meningkatkan kompetisi SDM di perguruan tinggi.¹

Perguruan tinggi sebagai pabrik dan mesin produksi Sumber Daya Insani (SDI) memiliki peran strategis dalam menyiapkan Sumber Daya Insani untuk lembaga keuangan dan industri syariah. Perguruan tinggi diharapkan mampu menyiapkan lulusan yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan lembaga keuangan dan industri syariah.

Universitas Islam “45” Bekasi (UNISMA) menjadi salah satu pelopor pengembangan dunia Perbankan Syariah dalam bidang akademis khususnya di Kota dan Kabupaten Bekasi dengan melahirkan Program Studi Perbankan Syariah yang memiliki visi dan misi yang menunjang dalam memajukan Sumber Daya Insani Perbankan Syariah dengan mengedepankan kualitas mahasiswa dalam pengembangan diri.

UNISMA lebih mengedepankan Sumber Daya Insani yang kompeten, profesional bersikap ilmiah, serta tenaga ahli Perbankan Syariah yang berkarakter Islami dan mampu mengaplikasikan ilmunya dalam berbagai bidang,

Univeristas sebagai pondasi awal untuk membentuk karakter dan peningkatan Sumber Daya Insani yang berkompeten dan siap masuk dalam

lembaga keuangan dan industri syariah dan banyak penunjang non formal yang menunjang untuk peningkatan kualitas Sumber Daya Insani Perbankan Syariah seperti organisasi internal dan eksternal kampus sebagai langkah awal dalam pembentukan pribadi Sumber Daya Insani dalam mempersiapkan pribadi yang berkompeten dan berintegritas dalam segala aspek seperti organisasi jurusan yang menunjang kompetensi mahasiswa.

Program studi Perbankan Syariah Universtas Islam “45” Bekasi memiliki organisasi dibawah naungan Program Studi atau yang sering di kenal HMJ (Himpunan Mahasiswa Jurusan) Forum Ekonomi Syariah (FOREKS) sebagai organisasi yang sesuai dalam membantu meningkatkan Sumber Daya Insani Perbankan Syariah lulusan program studi perbankan syariah Universitas Islam “45” Bekasi. Berdiri pada 16 Mei 2009 FOREKS dilatar belakangi oleh diskusi-diskusi kecil yang di lakukan oleh angkatan perdana Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam “45”Bekasi tentang ilmu Ekonomi Islam, seiring berjalan FOREKS banyak mecatuskan kegiatan-kegiatan berkaitan dengan muamalah syariah.

FOREKS menjadi organisasi yang wajib diikuti oleh seluruh mahasiswa program studi Perbankan Syariah UNISMA Bekasi, dan FOREKS juga yang menjadi organisasi aplikatif dalam ruang lingkup kecil untuk menerapkan nilai-nilai *muamalah* syariah.

¹Islam, T. P., *Ekonomi Islam* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 2.

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja Forum Ekonomi Syariah dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani anggotanya.

Kajian Teori

A. Konsep Kualitas Sumber Daya Insani

1. Pengertian Sumber Daya Insani

Sumber Daya Manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan motivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya.²

Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan, seperti yang disyaratkan oleh perusahaan hingga agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan di tingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.³

Howard Garden (1983) menelaah manusia dari sudut kehidupan mentalnya, khususnya aktivitas intelegensi, menurutnya paling tidak manusia memiliki tujuh macam kecerdasan yaitu: (1) Kecerdasan matematis atau logis: kemampuan yang berhubungan

dengan penalaran ilmiah, induktif atau deduktif, berhitung atau angka dan pola-pola abstrak. (2) Kecerdasan verbal atau bahasa : kemampuan yang berhubungan dengan kata atau bahasa tertulis maupun lisan. (3) Kecerdasan interpersonal: kemampuan yang berhubungan dengan orang lain, dengan berkomunikasi antar pribadi. (4) Kecerdasan fisik atau gerak badan : kemampuan mengatur gerak badan, dan memahami suatu dengan gerakan. (5) Kecerdasan musical atau ritme: kemampuan penalaran berdasarkan pola nada atau ritme atau kepekaan akan suatu nada atau ritme. (6) Kecerdasan intrapersonal: kemampuan yang berhubungan dengan kesadaran kebatinannya seperti refleksi diri, kesadaran akan hal-hal kerohanian.⁴

Sumber Daya Insani adalah insan-insan yang terlibat dalam aktivitas lembaga-lembaga, perusahaan-perusahaan, kegiatan-kegiatan perekonomian maupun sosial lainnya yang berlandaskan syariah Islam.

Dirinya dapat menjadi subjek dalam konteks mengelola manajemen Sumber Daya Manusia, tetapi juga dapat menjadi objek dari manajemen Sumber Daya Manusia dalam kaitan sebagai sasaran atau objek pengelolaan.⁵

Sumber daya insani menurut Tilaar, manusia yang unggul adalah

²Sin. A., Ibrahim. A. *Managemen Syariah* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006). 78.

³Sule. E.T., Saefullah. K. *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), 194.

⁴A Salam, *Managemen Sumber Daya Insani* (Cirebon: Stain Pres, 2008), 16.

⁵Abu Fahmi, *HRD Syariah Teori dan Implementasi* (Jakarta: PT. Gramedia Pusaka Utama, 2014), 37.

manusia yang akan *survive* di dalam kehidupan yang penuh dengan persaingan, karena itu salah satu persoalan yang muncul adalah bagaimana meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia berkualitas adalah Sumber Daya Manusia yang memiliki keunggulan parsitipatoris, yaitu Sumber Daya Manusia yang ikut serta secara aktif dalam persaingan yang sehat untuk mencari yang terbaik.

Ciri-ciri manusia unggul parsitipatoris sebagai berikut : kemampuan untuk mengembangkan jaringan (*networking*), kerjasama (*teamwork*), cinta pada kualitas yang tinggi.⁶

2. Peran Sumber Daya Insani dalam Manajemen Perbankan Syariah

Peranan manusia dalam manajemen adalah sebagai subjek dan sekaligus menjadi objek. Menurut Drucker (1990), sebagai subjek, manusia menjalankan tiga tugas pokok manajemen. *Pertama*, manusia memikirkan dan menegaskan tujuan serta tugas dari organisasi. *Kedua*, manajemen harus mendukung setiap unit kerja menjadi produktif dan berprestasi. *Ketiga*, manajemen harus mampu untuk mengelola dampak sosial dan tanggungjawab sosial yang timbul dari setiap kegiatan perusahaan. Sebuah organisasi yang baik harus memiliki visi dan misi yang jelas dan senantiasa mampu mengantisipasi perubahan yang ada.

⁶A Salam, *Managemen Sumber Daya Insani* (Cirebon: Stain Pres, 2008), 19.

Dalam era tingkat ketidakpastian yang muncul sangat tinggi dalam pasar keuangan akibat perubahan dan teknologi dan informasi yang sangat cepat- manajemen tetap di tuntut untuk mampu memberikan arahan strategis yang jelas mengenai tujuan operasional organisasi secara detail.

Arah tersebut selayaknya dapat memudahkan manajemen dalam membuat desain organisasi hingga operasional kegiatannya dapat mencapai sasaran sesuai dengan visi dan misi organisasi.⁷

3. Sumber Daya Insani yang diharapkan Industri Perbankan Syariah

Industri Perbankan Syariah membutuhkan Sumber Daya Insani yang menguasai teori dan praktik bank syariah baik dari sisi ilmu syariah maupun ekonominya. *The ingredients for Talent Development in the Islamic Financial Service Industry are Theory (role of academicians). Practical (role of practioners) and Shariah (role of sharia advisors)*. Sumber Daya Insani yang diharapkan memenuhi capaian pembelajaran dengan memenuhi kompetensi yang dibutuhkan sebagai berikut: (1) Kompetensi Dasar meliputi integritas moral, *customer statisfactons*, sikap profesional, kemampuan inovasi, entrepreneur, ketelitian, memahami konsep dan produk syariah. (2) Kompetensi manajerial meliputi *human relations*,

⁷ Rifai, *Islamic Banking Sebuah Teori, Konsep, dan Aplikasi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010). 513.

komunikasi, berfikir konseptual, rasional, kritis, kemampuan presentasi. (3) Kompetensi oprasional atau keahlian teknis meliputi menguasai produk syariah, *cost and budgeting*, perencanaan bisnis, manajemen investasi, analisis keuangan, *computer and IT skill*.⁸

4. Kualifikasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Syariah

Amir Nuruddin, mengatakan bahwa keberadaan SDM di suatu lembaga memang sangat menentukan kinerja, produktivitas, dan keberhasilan suatu institusi. “bagi perbankan syariah sebagai instansi bisnis yang berbasis nilai dan prinsip syariah, kualifikasi dan kualitas SDM syariah jelas menuntut adanya keterpaduan antara *knowledge*, *skill*, dan *ability* dengan komitmen moral dan integritas pribadi, kualifikasi dan kualitas SDM syariah yang pertama dan utama dalam pemahaman terhadap nilai-nilai tauhid yang menjadi pembeda praktik ekonomi pribadi dan ekonomi syariah.”⁹

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijak-

an dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang di tetapkan organisasi.¹⁰

Secara etimologis kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia berasal dari kata “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹¹

Pengertian kinerja dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005:1) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Suryadi Prawirosentono (1999:2) mendefinisikan kinerja sebagai *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal,

⁸Isfandayani, “*Hidden and Explicit KKNi Curriculum Design Perbankan Syariah Menuju SDI Berkarakter Islam*”

⁹Abu Fahmi, *Hrd Syariah Teori dan Implementasi* (Jakarta: PT.Gramedia Pusaka Utama, 2014), 124.

¹⁰Moheriono, *Pengukuran Kualitas Berbasis Kompetensi* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010). 60.

¹¹Jalaludin Rahmat, *Psikologi Komunikasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003). 75.

tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja yaitu, (a) Efektifitas dan Efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27). (b) Otoritas (Wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya (Prawirosentono 1999:27). (c) Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono 1999:27). (d) Inisiatif. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam bentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Penilaian Kinerja

Menurut Larry D. Stout dalam Hessel Nogi (2005:175) mengemukakan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja organisasi merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil yang di tampilkan.

Menurut Bastian (2001:330) dalam Hessel Nogi (2005:173) bahwa pengukuran dan pemanfaatan penilaian kinerja akan mendorong pencapaian tujuan organisasi akan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus menerus.

Secara rinci Bastian mengemukakan peranan penelitian pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut: (1) Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi. (2) Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati. (3) Memonitor mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya. (4) Mejadikanya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi. (5) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi. (6) Membantu proses kegiatan organisasi. (7) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan. (8) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

C. Organisasi

1. Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan masalah yang kompleks dan multi disipliner. Oleh karena itu organisasi dapat dipahami dari berbagai perspektif. Dengan demikian definisinya pun tergantung dari sudut pandang disiplin ilmu dan fokus dari ahli atau praktisi yang mengembangkannya.

Menurut Ernest Dale organisasi adalah suatu proses perencanaan yang meliputi penyusunan, pengembangan

dan pemeliharaan suatu struktur atau pola-pola hubungan kerja dari orang-orang dalam suatu kelompok kerja.

2. Unsur-unsur Organisasi

Organisasi memiliki unsure-unsur yang meliputi sebagai berikut: (a) Manusia. Dari berbagai sumber dapat dikatakan bahwa manusia adalah unsur yang paling utama dalam organisasi. (b) Kerjasama. Manusia yang terhubung dalam organisasi pada dasarnya memiliki kehendak untuk menapai tujuan bersama karena keterbatasan mereka dengan melakukan kerjasama. (c) Tujuan (Bersama). Setiap organisasi yang dibentuk pada dasarnya memiliki tujuan bersama yang jelas oleh karena itu dalam pembentukan organisasi yang terpenting adalah menentukan bentuk tujuan yang akan dicapainya. Tujuan ini sering dirumuskan dengan pembentukan visi dan misi. (d) Lingkungan. Organisasi sebagai sistem sosial memiliki berbagai lingkungan, secara sederhana dapat dibedakan menjadi lingkungan internal dan eksternal. (e) Sistem. Sistem dapat berupa berbagai peraturan atau kebijakan organisasi. Dengan adanya sistem dapat dihindarkan sesuatu tindakan yang bersifat diskriminatif (membedakan). (f) Teknologi atau Peralatan. Teknologi atau peralatan pada dasarnya semua sarana (alat dan peralatan yang dipergunakan dalam mempermudah cara kerja manusia dalam aktivitas organisasi. Dengan teknologi dan peralatan diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih mudah, akurat dan cepat

Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah melalui pendekatan kualitatif. Sumber data primer diperoleh melalui wawancara dengan alumni Program Studi Perbankan Syariah Unisma Bekasi yang telah masuk dalam persaingan dunia kerja baik secara praktisi, banker atau enter-preaner, dan mewawancarai anggota aktif Forum Ekonomi Syariah Prodi Perbankan Syariah UNISMA Bekasi tentang manfaat mengikuti kegiatan Forum Ekonomi Syariah dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Insani bagi anggota Forum Ekonomi Syariah dan melalui observasi terhadap pengurus dan anggota FOREKs dan kinerja mereka dalam menjalankan organisasi. Sumber data sekunder terdiri dari surat-surat pribadi, program kerja, notulensi hasil rapat, Data sekunder juga dapat berupa pedoman Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART) Forum Ekonomi Syariah, publikasi dari organisasi, *studi historis*, dan sebagainya.

Hasil Penelitian

A. Program Forum Ekonomi Syariah yang Menunjang Peningkatan Kualitas Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Anggotanya

Forum Ekonomi Syariah memberikan nuansa baru dalam menambah wawasan dan pengembangan kualitas Sumber Daya Insani anggotanya, program Forum Ekonomi Syariah yang dapat meningkatkan

kualitas Sumber Daya Insani Perbankan Syariah:

Pertama, FOREKS Islamic Bank. FOREKS Islamic Bank yang biasa di FIB adalah salahsatu program Forum Ekonomi Syariah yang di buat untuk memberikan prosesi pembelajaran tentang miniatur perbankan syariah kepada anggotanya, FIB menuntut untuk anggota Forum Ekonomi Syariah bersifat amanah dan mampu menjalankan miniatur Bank Syariah dalam mengelola tabungan nasabah yang bersifat *wadiah yadh dhomanah*. FIB mengajarkan sistem pengelolaan Perbankan Syariah yang bersifat manual dan proses pelayannya sesuai dengan Standar Operasional Prosedur Perbankan Syariah.

Kedua, Orientasi Anggota Baru (OAB). OAB adalah diklat yang diperuntukan untuk anggota baru Forum Ekonomi Syariah yang diadakan setelah Masa Ta'aruf Mahasiswa (MASTAMA) yang dilaksanakan oleh Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Agama Islam, OAB dilaksanakan untuk mengenalkan pada anggota baru Forum Ekonomi Syariah dunia Ekonomi Islam dan Perbankan Syariah agar menjadi Ekonom yang *rabbani* dan mengerti sistem dan landasan dalam Ekonomi Islam.

Ketiga, Kajian Mingguan Forum Ekonomi Syariah. Kajian mingguan ini adalah program yang dilaksanakan oleh divisi kajian yang bertujuan untuk menambah wawasan tentang ilmu-ilmu Ekonomi Islam dan Perbankan Syariah, kajian ini bermanfaat untuk memberikan pemahaman

secara intelektual dan meningkatkan kualitas dalam berargumen serta berdiskusi dalam ruang lingkup organisasi.

Keempat, Rapat Harian dan Rapat Presidium Forum Ekonomi Syariah. Rapat harian dan rapat presidium memberikan proses pembelajaran dalam manajemen organisasi, program ini dapat menambah kecakapan berorganisasi dan mampu memberikan pemahaman secara paripurna dalam ruang lingkup organisasi.

B. Kinerja Forum Ekonomi Syariah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Insani Anggotanya.

Program FOREKS menunjang dalam peningkatan Sumber Daya Insani anggotanya, hal itu terlihat dari hasil wawancara dan catatan lapangan sebagai berikut.

Hasil wawancara menemukan bahwasanya program Forum Ekonomi Syariah sangat membantu dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya insani Perbankan Syariah anggotanya hal ini diperkuat oleh hasil wawancara yang di dapat oleh saudari Ismawati Dewi Komala Sari alumni Forum Ekonomi Syariah yang bekerja sebagai salah satu pegawai di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kota Bekasi yang beralamat di Ruko Mitra Bekasi No 151 di JL.IR.H.Juanda Kota Bekasi.

Hasil Wawancara menemukan P: Menurut anda, apakah manfaat kegiatan-kegiatan yang ada di Forum Ekonomi Syariah membantu

meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani ketika masuk dunia pekerjaan ?
 R: “Kegiatan Forum Ekonomi Syariah menambah wawasan kita dalam berorganisasi, jadi gak malu-malu aja dalam bergaul dan kerja *team work*”. (CW.01).

Pernyataan-pernyataan ini menggambarkan bahwa kegiatan FOREKS sangat membantu dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani di dunia pekerjaan, FOREKS memberikan nuansa kedisiplinan dalam organisasinya, ini menjadi bekal dalam menyiapkan diri di dunia pekerjaan, khususnya dalam kedisiplinan dan daya menyesuaikan diri dengan lingkungan baru yang ada di pekerjaan.

Sedangkan hasil pengamatan menemukan

| |
|---|
| Dalam rapat terlihat kedisiplinan anggota FOREKS berkumpul di tempat rapat yang sudah di sepakati secara tepat waktu, bahkan banyak diantaranya datang lebih awal dari waktu yang di tentukan. (CL.P 1.1) |
| Secara evaluasi kerja mereka melaporkan hasil kinerjanya secara berkelompok sesuai divisi masing-masing. (CL.P 1.2) |
| Dalam rapat masing-masing memberikan masukan-masukan positif untuk program-program berikutnya. (CL.P 1.3) |

Pengamatan diatas menggambarkan bahwa sangat positifnya kegiatan-kegiatan FOREKS dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani Perbankan Syariah. Karena FOREKS mengajarkan profesio-

nalisme dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pengurus dan anggotanya.

D. Hambatan dan tantangan Forum Ekonomi Syariah, Program studi Perbankan Syariah UNISMA Bekasi dalam meningkatkan Sumber Daya Insani Anggota Perbankan Syariah

Hambatan dan tantangan Forum Ekonomi Syariah dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani Perbankan Syariah anggotanya adalah terlalu monotonnya kemas kegiatan-kegiatan Forum Ekonomi Syariah sehingga menimbulkan kejenuhan-kejenuhan yang dialami oleh anggotanya hal ini diperkuat oleh catatan lapangan dan hasil wawancara sebagai berikut:

Hasil Pengamatan menemukan

| |
|---|
| Menurunnya presentase keaktifan anggota FOREKS dari tahun ketahun. Banyaknya anggota-anggota FOREKS yang lama kelamaan tidak aktif karna merasa jenuh dengan kegiatan di FOREKS. (CL.P 4.1) |
| Menurunnya presentase kehadiran anggota pada rapat-rapat yang diselenggarakan FOREKS. (CL.P 4.2) |
| Banyaknya anggota FOREKS yang lebih aktif di Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas dari pada keaktifannya di FOREKS. (CL.P 4.3) |

Dari hasil pengamatan tersebut banyak data mengarah pada terlalu monotonnya kemasan kegiatan-kegiatan FOREKS, sehingga berakibat menimbulkan kejenuhan pada anggotanya ini berdampak pada tingkat keaktifan anggotanya yang menurun tahun ke tahun hal ini diperkuat oleh hasil wawancara kepada saudara Maulan Wira D Praja salah satu alumni Forum Ekonomi Syariah yang bekerja sebagai salah satu staf marketing di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah As-Salam yang bertempat di Pondok Gede Kota Bekasi.

Hasil Wawancara menemukan
P: Menurut anda, apa hambatan FOREKS dalam meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Perbankan Syariah?

R: Kebanyakan kegiatan FOREKS terlalu monoton kurang inovatif jadi terkesan membosankan dan jenuh jadi malah males berorganisasi di FOREKS. (CW 4)

Kegiatan yang monoton dan membosankan hampir dirasakan oleh semua anggota dan alumni FOREKS sehingga banyak anggota yang memilih tidak berperasn aktif bahkan terkesan menganggap FOREKS sekedar formalitas, karena merasa bosan dengan kegiatan-kegiatan yang monoton dan tidak berfariatif yang ada di FOREKS.

Temuan Penelitian

Temuan penelitian ini akan mendeskripsikan hasil penelitian untuk menjawab beberapa masalah yang

telah dibahas pada bab sebelumnya yaitu bagaimanakah kinerja Forum Ekonomi Syariah dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani anggotanya dan apa hambatan serta tantangan Forum Ekonomi Syariah dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani anggotanya. Penjelasan sebagai berikut.

A. Kinerja Forum Ekonomi Syariah dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani anggotanya

Dari hasil wawancara dan catatan lapangan yang penulis peroleh maka dapat disimpulkan, bahwa program FOREKS menunjang peningkatan Sumber Daya Insani anggotanya. Dari beberapa aspek penilaian diatas program FOREKS menunjang dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani Perbankan Syariah anggotanya, seperti memberikan nuansa kedisiplinan dalam organisasinya, ini menjadi bekal dalam menyiapkan diri di dunia pekerjaan, khususnya dalam kedisiplinan dan daya menyesuaikan diri dengan lingkungan baru yang ada di pekerjaan serta mengajarkan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pengurus dan anggotanya.

Hal ini sesuai dengan pendapat A.Salam (2008) yang mengatakan bahwa Sumber Daya Insani yang unggul adalah manusia yang memiliki keunggulan partisipatoris, cirri-ciri manusia unggul partisipatoris yaitu memiliki kemampuan mengembangkan jaringan (*networking*), kerjasama

(*team work*), cinta pada kualitas yang tinggi.

B. Hambatan dan tantangan Forum Ekonomi Syariah, dalam meningkatkan sumber daya insani perbankan syariah anggotanya.

Berdasarkan hasil pengamatan, wawancara, dan analisis dokumen yang telah dilakukan peneliti, maka hambatan dan tantangan Forum ekonomi Syariah dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani Perbankan Syariah anggotanya adalah kegiatan yang monoton dan membosankan hampir dirasakan oleh semua anggota dan sehingga banyak anggota yang memilih tidak berperan aktif bahkan terkesan menganggap FOREKS sekedar formalitas, karena merasa bosan dengan kegiatan-kegiatan yang monoton dan tidak berfariatif yang ada di FOREKS.

Hal ini sesuai dengan pendapat Prawirosentono (1999) yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektifitas dan efisien dalam mengelola kegiatan organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta data-data yang telah ditemukan pada bab-bab sebelumnya yang berkaitan dengan pembahasan penelitian, dalam bab 5 ini, penulis akan menjelaskan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian pada Himpunan Mahasiswa Jurusan Forum Ekonomi Syariah, Prodi

Perbankan, Syariah Fakultas Agama Islam, Universitas Islam “45” Bekasi yang telah dibahas dalam bab sebelumnya dapat diperoleh kesimpulan antara lain, sebagai berikut:

Pertama, kinerja Forum Ekonomi Syariah menunjang peningkatan kualitas Sumber Daya Insani Anggotanya. Hal ini ditandai dengan informasi dari narasumber yang menyatakan bahwa sebagian besar kegiatan atau agenda Forum Ekonomi Syariah memberikan wawasan, pengetahuan, dan kecakapan bagi anggota Forum Ekonomi Syariah, selain itu Foreks Islamic Bank dianggap merupakan kegiatan atau agenda Forum Ekonomi Syariah yang paling dianggap populer dan mamupu meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani, serta kegiatan Forum Ekonomi Syariah dianggap mampu menambah wawasan kecakapan dalam berorganisasi bagi anggotanya.

Kedua, faktor hambatan dan tantangan besar untuk Forum Ekonomi Syariah dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani Perbankan Syariah anggotanya adalah, terlalu monotonnya kegiatan Forum Ekonomi Syariah sehingga menimbulkan kejenuhan bagi anggotanya hal ini menjadi faktor yang sangat menghambat untuk Forum Ekonomi Syariah dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Insani Perbankan Syariah anggotanya, hal ini ditandai dengan informasi yang didapatkan dari responden sebagian besar menyatakan seperti itu.

Daftar Pustaka

- Bugin, B. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dumairy. (2008). *Lembaga Keuangan Islam Problem Tantangan dan Peluang di Era Reformasi*. Bandung: Rajawali Pers.
- Fahmi, A. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi*. Jakarta: PT Gramedia Pusaka Utama.
- Isfandayani. (2016). *Hidden and Explicit KKNi Curriculum Design Perbankan Syariah Menuju SDI Berkarakter Islam*. Bekasi: Universitas Islam "45" Bekasi.
- Rahmat, J. (2003). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moheriono. (2010) *Pengukuran Kualitas Berbasis Kompetensi* Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moleong, L. (1991). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Rifai, V. (2010). *Islamic Banking Sebuah Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara).
- Salam, A. (2008). *Managemen Sumber Daya Insani*. Cirebon: Stain Press.
- Sin, A., Ibrahim, A. (2008). *Managemen Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sule, E.T., Saefullah, K. (2008). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suharsono. (2012). *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Jakarta: Universitas Atma Jaya.
- Walgito, Bimo. (2003). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tjiptono, F. (2005). *Pemasaran Jasa*. Jawa Timur: Bayumedia.